

***ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING THE WORK MOST OF THE  
MILLENNIAL GENERATION EMPLOYEES IN EXPEDITION COMPANIES***

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SEMANGAT  
KERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL PADA PERUSAHAAN  
EKSPEDISI**

**Yuyu Ruhayu**

Politeknik Maritim AMI Makassar

[yuyuruhayu@gmail.com](mailto:yuyuruhayu@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This research aims to determine and analyze factors that can influence the work spirit of millennial generation employees at expedition companies. The research method used is analysis in the form of mix methods which can be carried out through gradual quantitative-qualitative analysis, namely quantitative data analysis followed by collecting qualitative data analysis. The results of this research show that the most dominant factors influencing the work spirit of millennial generation employees are work environment factors 92%, organization 88%, compensation and benefits 85%, and leadership style 83%.*

**Keywords:** Human Resources, Employee Morale, and Millennial Generation

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis factor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan generasi milenial pada Perusahaan ekspedisi. Metode penelitian yang digunakan yaitu analisis berupa *mix methods* yang dapat dilakukan melalui analisis kuantitatif-kualitatif bertahap yaitu analisis data kuantitatif diikuti pengumpulan analisis data kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa factor yang paling dominan yang mempengaruhi semangat kerja karyawan generasi milenial pada yaitu faktor lingkungan kerja 92%, organisasi 88%, kompensasi dan benefit 85%, serta gaya kepemimpinan 83%.

**Kata Kunci:** Sumber Daya Manusia, Semangat Kerja Karyawan, Dan Generasi Milenial.

**PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan memiliki dinamika dan permasalahan yang salah satunya adalah masalah sumber daya manusia (SDM). SDM memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi. karena sumber daya manusia merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) berperan dalam menciptakan nilai keunggulan kompetitif dan perkembangan Perusahaan yang sukses. SDM tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja biasa, tetapi sebagai aset berharga yang memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja dan hasil keseluruhan Perusahaan. Manajemen SDM melibatkan berbagai aspek, termasuk perekrutan, pelatihan, pengembangan, motivasi, dan retensi

karyawan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki tim yang terampil, berkompeten, dan berdedikasi untuk mencapai tujuan organisasi

Pada era digital dan globalisasi saat ini, perusahaan ekspedisi menjadi salah satu industri yang mengalami pertumbuhan yang signifikan. Perusahaan ekspedisi menjadi salah satu sektor bisnis yang memfasilitasi pergerakan barang dan jasa di seluruh dunia. Dalam konteks ini, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan generasi milenial di perusahaan ekspedisi. Generasi milenial, yang terdiri dari individu yang lahir antara tahun 1980-an hingga awal 2000-an, telah menjadi bagian integral dari angkatan kerja saat ini

Generasi Milenial memiliki

kebutuhan yang pada dasarnya sama dengan generasi yang lain, akan tetapi Generasi Milenial memiliki kebutuhan unik yang dibentuk oleh teknologi, feedback konstan (seperti sosial media), perubahan komposisi angkatan kerja dan volatilitas ekonomi (Aon Hewitt, 2016).

Saat ini generasi milenial menjadi tumpuan organisasi perusahaan di Indonesia. Menurut Badan Pusat Statistik (2018) menyatakan bahwa generasi Millennial telah menduduki urutan pertama, yaitu sebesar 33.75% dari total seluruh penduduk Indonesia. Dengan jumlah tersebut, generasi Millennial juga telah menduduki urutan pertama dalam partisipasi angkatan kerja di Indonesia yaitu sebesar 67.24% dari total seluruh angkatan kerja di Indonesia. Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2021 menunjukkan bahwa 50% pekerja di Indonesia memiliki usia di bawah 30 tahun, yang berarti generasi milenial adalah pekerja aktif yang saat ini mendominasi sumber daya manusia di setiap organisasi perusahaan di Indonesia.

Untuk memiliki sumber daya manusia yang mendukung kemajuan organisasi diperlukan motivasi yang tinggi dari karyawan dalam meningkatkan kinerja. Dalam hal ini, generasi milenial diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerjanya, maka setiap organisasi harus berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang membuat generasi milenial merasa lebih nyaman dalam memenuhi tanggung jawabnya sebagai karyawan (Inggira et al., 2021).

Dalam lingkungan kerja seperti ini, semangat kerja karyawan menjadi faktor kunci dalam mencapai produktivitas dan keunggulan kompetitif. Khususnya, generasi milenial, yang merupakan kelompok karyawan yang semakin dominan di tempat kerja saat ini, memainkan peran

penting dalam kesuksesan perusahaan ekspedisi.

Semangat kerja karyawan generasi milenial memainkan peran penting dalam kesuksesan Perusahaan Ekspedisi. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja mereka, Perusahaan dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan milenial, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pertumbuhan dan keberlanjutan Perusahaan Ekspedisi tersebut.

Semangat kerja individu dapat mempengaruhi semangat kerja tim secara keseluruhan dan merupakan faktor penting dalam mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan perorangan atau tujuan organisasi. Tidak hanya itu saja semangat kerja juga mempunyai hubungan dengan keadilan organisasi dalam system insentif.

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, keluhan dan peringatan dapat dihindari serta pemogokan dapat ditiadakan. Jadi semangat kerja yang tinggi dikalangan karyawan akan menyebabkan kesenangan karyawan dalam melaksanakan tugas (Noviyanti, 2015)

## **METODE PENELITIAN**

### **a. Waktu dan Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Ekspedisi Kota Makassar dan Perusahaan Ekspedisi Kabupaten Maros. Waktu penelitian yang dilakukan yaitu kurang lebih dua bulan.

### **b. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari

penelitian ini adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2015). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah teknik wawancara, pengamatan /observasi, dan dokumentasi.

### c. Teknik Analisis Data

Pada Penelitian ini menggunakan teknik analisis berupa *p mix methods* yang dapat dilakukan melalui analisis kuantitatif-kualitatif bertahap yaitu analisis data kuantitatif diikuti pengumpulan analisis data kualitatif.

#### 1) Analisis Data Kuantitatif

Analisis kuantitatif yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis *central tendency* dan analisis statistik deskriptif.

##### a. Central Tendency

menyatakan dimana distribusi data tersebut terpusat. Ukuran pemusatan terdiri dari mean, median dan modus. Analisis data kuantitatif dalam penelitian ini hanya difokuskan pada Analisis Mean. Rata-rata hitung atau arithmetic mean atau sering disebut dengan istilah mean saja merupakan metode yang paling banyak digunakan untuk menggambarkan ukuran tendensi sentral. Mean dihitung dengan menjumlahkan semua nilai data pengamatan kemudian dibagi dengan banyaknya data.

Dalam modifikasi mean percentage, maka dapat dilakukan sebagai berikut :

$$X = \frac{\sum fx}{N} \times 100$$

#### b. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif mendukung secara inklusif atau tendensi data data tersebut, serta memberikan penafsiran tentang berbagai skor dibandingkan skor skor lainnya. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai

variabel yang diteliti, dengan melihat tabel statistik yang menunjukkan nilai rata-rata (mean) dari data penelitian tersebut

#### 2) Analisis Data Kualitatif

Adapun langkah-langkah untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah reduksi, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### a. Hasil Penelitian

**Tabel 1. Jenis Lokasi Responden**

No	Ekspedisi	Jumlah	Persentase
1	Ekspedisi Kota Makassar	3	50
2	Ekspedisi Kab Maros	3	50
Total		6	100

Sumber : Data diolah. (2023)

Berdasarkan tabel 1 diatas ada terdapat 6 jenis lokasi yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu Ekspedisi kota Makassar berjumlah 3 atau persentase 50% dan Ekspedisi Kabupaten Maros berjumlah 3 atau persentase 50%.

**Tabel 2 . Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	7	58
2	Perempuan	5	42
Total		12	100

Sumber : Data diolah. (2023)

Berdasarkan tabel 2 diatas terdapat 12 responden pada 6 lokasi dalam penelitian ini yaitu 7 laki-laki atau persentase 58% dan perempuan berjumlah 4 atau persentase 48%

**Tabel 3. Faktor-Faktor Semangat Kerja Karyawan Generasi Milenial**

No	Jenis Faktor	Jumlah	Persentase
1	Organisasi	53	88
2	Gaya kepemimpinan	50	83
3	Kompensasi dan Benefit	51	85
4	Sifat pekerjaan	44	73
5	Lingkungan kerja	55	92
6	Hubungan Manusiawi	48	80
7	Kerjasama	43	71
8	Kepuasan	49	82

Rata-Rata	48	82
-----------	----	----

Sumber : Data diolah. (2023)

Berdasarkan tabel 3 diatas ada 8 faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan generasi milenial terdiri dari organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi dan benefit, sifat pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan manusiawi, Kerjasama dan kepuasan.

Dari hasil analisis terdapat faktor yang memperoleh persentase tertinggi yaitu lingkungan kerja sebesar 92%, organisasi sebesar 88%, kompensasi dan benefit sebesar 85%, dan gaya kepemimpinan 83%. Hal ini berarti lingkungan kerja, organisasi, kompensasi dan benefit, dan kepemimpinan yang menjadi factor utama yang dapat mempengaruhi peningkatan semangat kerja karyawan generasi milenial pada Perusahaan ekspedisi



**Gambar 1. Analisis Grafik Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Generasi Milenial**

Berdasarkan gambar 1 diatas menunjukkan grafik yang tertinggi utama yaitu factor lingkungan kerja. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja, maka karyawan semakin semangat untuk bekerja dengan baik sehingga produktivitas kerja semakin meningkat pula.

## b. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian terdapat delapan factor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan generasi milenial terdiri dari organisasi 88%, gaya kepemimpinan 83%, kompensasi dan benefit 85%, sifat pekerjaan 73%, lingkungan kerja 92%, hubungan manusiawi 80%, Kerjasama 71%, dan kepuasan 82%.

Faktor lingkungan kerja, organisasi, kompensasi dan benefit serta gaya kepemimpinan merupakan factor yang paling dominan yang mempengaruhi semangat kerja karyawan generasi milenial pada Perusahaan ekspedisi. Hal ini menunjukkan tingkat persentase sebesar 82-92% dikategorikan sangat baik.

Hal ini berarti lingkungan kerja yang mendukung, organisasi yang memiliki nilai dan budaya yang positif, kompensasi yang adil serta manfaat yang memadai, dan gaya kepemimpinan yang inklusif merupakan faktor-faktor utama yang mempengaruhi semangat kerja karyawan generasi milenial

Generasi milenial cenderung mencari lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, kreativitas, dan inklusi. Mereka memperhatikan aspek seperti fleksibilitas waktu, ruang kerja yang terbuka, teknologi yang canggih, dan kesempatan untuk berkembang secara profesional dan pribadi

Generasi milenial memperhatikan nilai-nilai organisasi, tujuan yang jelas, dan budaya kerja yang positif. Karyawan cenderung mencari organisasi yang memberikan kesempatan untuk berkontribusi secara signifikan, memperlakukan karyawan secara adil, dan memberikan ruang untuk pertumbuhan karier

Kompensasi yang adil dan benefit sangat bermanfaat yang komprehensif tetap menjadi perhatian utama bagi

generasi milenial. Karyawan ingin merasa dihargai dan dihargai secara finansial atas kontribusi mereka, sambil juga mendapatkan manfaat seperti asuransi kesehatan, cuti yang cukup, dan fleksibilitas dalam manfaat tambahan seperti cuti untuk liburan atau Pendidikan.

Gaya kepemimpinan yang inklusif, mendukung, dan memberikan umpan balik secara teratur menjadi faktor penting dalam memotivasi generasi milenial. Karyawan lebih responsif terhadap pemimpin yang membimbing, mendengarkan, dan memfasilitasi pertumbuhan mereka

Dengan demikian, menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, memastikan kepuasan organisasi, menawarkan kompensasi dan benefit yang adil, serta menerapkan gaya kepemimpinan yang memotivasi dapat berkontribusi pada meningkatnya semangat kerja karyawan, termasuk generasi milenial pada Perusahaan Ekspedisi.

Penelitian ini juga relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adnyani (2012) bahwa semangat kerja dipengaruhi oleh faktor motivasi, komunikasi dan lingkungan fisik. Faktor yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja adalah faktor lingkungan fisik dengan factor loading sebesar 0,93

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Artama, P. A., Zukhri, A., & Nuridja, I. M. (2015) yang berjudul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada PT JBR MI Denpasar menunjukkan bahwa terdapat Sembilan faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yakni, (1) organisasi itu sendiri sebesar 48,400%, (2) kepemimpinan sebesar 13,509%, (3) hubungan manusiawi sebesar 11,421%, (4) sifat pekerjaan sebesar 9,374%, (5) motivasi sebesar 8,450%, (6) lingkungan

fisik tempat kerja sebesar 4,030%, (7) kerjasama sebesar 2,302%, (8) kepuasan sebesar 1,815%, dan (9) disiplin kerja sebesar 0,699%. Faktor organisasi itu sendiri merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja dengan nilai variance sebesar 48,400%.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Fahreza, S., Kartika, L., Sayekti, A., & Manajemen, D. (2019) mengenai Analisis faktor engagement karyawan generasi milenial pada perusahaan berbasis ekonomi kreatif. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa work life balance adalah engagement driver utama menurut persepsi karyawan Generasi Milenial, autonomy dan career opportunity adalah engagement driver utama menurut persepsi pakar.

Selanjutnya, hasil temuan penelitian Fajrina, D. A. N., & Noer, B. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Millennial. Hasil penelitian menunjukkan Empowerment, Work environment, Organizational procedural justice, dan Perceived external prestige terbukti dapat mempengaruhi Employee engagement secara signifikan dan positif terhadap generasi Millennial.

Penelitian yang dilakukan oleh Kusdiby. (2022) mengenai Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Ekspedisi Muatan Kapal Laut PT. Internasional Fortuna Eksperindo Semarang Indah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Internasional Fortuna Eksperindo Semarang Indah

Hasil temuan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ruhayu, Y. (2023) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Adapun penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Adiningrat, A. A.,

Ruhayu, Y., Rustan, R., Wahyuni, S., & Fitrianti, A. N. (2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja islami berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan factor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan generasi milenial terdiri dari organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi dan benefit, sifat pekerjaan 73%, lingkungan kerja, hubungan manusiawi, Kerjasama, dan kepuasan.

Dari delapan factor yang paling dominan yang mempengaruhi semangat kerja karyawan generasi milenial pada Faktor lingkungan kerja 92%, organisasi 88%, kompensasi dan benefit 85%, serta gaya kepemimpinan 83%.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang penulis dapatkan, maka penulis memberikan saran yaitu organisasi harus selalu menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan memenuhi kebutuhan karyawan serta harapan karyawan generasi milenial, sehingga dapat selalu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan lebih baik dari sebelumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

Adiningrat, A. A., Ruhayu, Y., Rustan, R., Wahyuni, S., & Fitrianti, A. N. (2022). The Effect of Financial Literature and Islamic Work Motivation on the Performance of Food Micro, Small and Business Enterprises (MSMEs) in Makassar City. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(4), 30836-30845

Adnyani, D. (2012). Analisis faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel The Royal Pita Maha Ubud. Badung : Universitas Udayana

Artama, P. A., Zukhri, A., & Nuridja, I. M. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada PT JBR MI Denpasar Tahun 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 5(1)

Aon Hewitt. (2016). 2016 Trends in Global Employee Engagement :Mak ing Engagement Happen. Diakses dari <http://www.modernsurvey.com/wp-content/uploads/2017/04/2017-Trends-in-Global-Employee-Engagement.pdf>

Aon Hewitt. (2016). Managing Millennials : Changing Perspectives for a Changing Workforce. Diakses dari [http://images.respond.aonhewitt.com/Web/AonHewitt/%7Bc10490e0-08ab-4d32-bd44-c61909f45206%7D\\_2016-Managing-Millennials.pdf](http://images.respond.aonhewitt.com/Web/AonHewitt/%7Bc10490e0-08ab-4d32-bd44-c61909f45206%7D_2016-Managing-Millennials.pdf)

Badan Pusat Statistik, "Statistik Indonesia," Badan Pusat Statistik, Indonesia, 2018

Badan Pusat Statistik, "Statistik Indonesia," Badan Pusat Statistik, Indonesia, 2021

Fahreza, S., Kartika, L., Sayekti, A., & Manajemen, D. (2019). Analisis faktor engagement karyawan generasi milenial pada perusahaan berbasis ekonomi kreatif. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(1), 56-70

Fajrina, D. A. N., & Noer, B. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Millennial (Studi Kasus: PT PLN Tarakan). *Jurnal Sains dan Seni*

- ITS*, 10(1), F106-F111
- Inggira, C. K. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 195-209
- Kusdiby. (2022). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Ekspedisi Muatan Kapal Laut PT. Internasional Fortuna Eksperindo Semarang Indah. *MAMEN (Jurnal Manajemen)*, Vol. 1 No. 3 (Juli 2022) 332-340
- Noviyanti, P. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Sumberkima di Kecamatan Gerokgak Tahun 2015. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJPE)*, Volume: 5 Nomor: 1
- Ruhayu, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen di Politeknik Maritim AMI Makassar. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 2555-2561
- Sugiyono, S. (2015). Metode penelitian pendidikan:(pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D). Bandung: Alfabeta